

نیازهای آموزشی کارکنان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران با تاکید بر تربیت و آموزش پلیس در افق برنامه 20 ساله کشور (مورد مطالعه: کارکنان ادوار آموزشی فرماندهی انتظامی استان آذربایجان شرقی)

تاریخ پذیرش: 1395/05/15

از صفحه 15 تا 33

تاریخ دریافت: 1394/09/20

عیسی عابدینی¹

چکیده

جهان امروز، جهان تغییر و تحول است. به ندرت روزی بدون نوآوری در جهان اقتصاد و بدون تغییر در تولید یا وضعیت خدمات می گذرد. در چنین شرایطی بیشتر سازمان‌ها به دنبال راه‌حلی برای تطبیق با این شرایط هستند. راه‌حلی که توسط بیشتر صاحب‌نظران عنوان شده، آموزش و بهسازی منابع انسانی است. از لحاظ علمی نیز فشارهای فرهنگی، اجتماعی، تکنولوژیک، اقتصادی و سیاسی با هم ترکیب شده‌اند تا سازمان‌ها را مجبور کنند به پتانسیل‌های اساسی به طور کل و به آموزش به طور خاص توجه بیشتری داشته باشند. جامعه آماری این تحقیق فراگیران حاضر در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت در شهریور ماه سال 92 در مجتمع آموزشی فرماندهی انتظامی آذربایجان شرقی می‌باشد که به صورت تمام شمار اجرا گردید. روش تحقیق توصیفی - پیمایشی و ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه نیازسنجی می‌باشد. نتایج بر اساس نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و نتایج نشان می‌دهد که در تدوین راهبردها و راهکارها تربیت و آموزش پلیس در افق برنامه 20 ساله کشور (برنامه و روش‌های آموزشی) برنامه آموزش‌های مدون (آموزش الزامی در بخش‌های مربوط)، برگزاری کلاس‌های اختصاصی، برگزاری کلاس‌های بازآموزی، تهیه جزوات اختصاصی تهیه شده توسط متخصصان، انجام مطالعات موردی، برگزاری سمینارها/کنگره‌ها، برگزاری امتحانات دوره‌ای، استفاده از مجلات خارجی و داخلی، استفاده از آخرین کتب منتشر شده و آموزش مجازی در اولویت قرار دهند.

کلید واژه‌ها: نیازهای آموزشی، تربیت و آموزش، آذربایجان شرقی، راهبردها و راهکارها

مقدمه و بیان مسأله

جهان امروز، جهان تغییر و تحول است. به ندرت روزی بدون نوآوری در جهان اقتصاد، تغییر در تولید یا وضعیت خدمات می‌گذرد. در چنین شرایطی بیشتر سازمان‌ها به دنبال راه‌حلی برای تطبیق با این شرایط هستند. راه‌حلی که توسط بیشتر صاحب‌نظران عنوان شده، آموزش و بهسازی منابع انسانی است. از لحاظ علمی نیز فشارهای فرهنگی، اجتماعی، تکنولوژیک، اقتصادی و سیاسی با هم ترکیب شده‌اند تا سازمان‌ها را مجبور کنند به پتانسیل‌های اساسی به طور کل و به آموزش به طور خاص توجه بیشتری داشته باشند (ناصری، 1392). کارکنان نیروی انتظامی نیز از این قاعده مستثنی نیستند. آموزش ضمن خدمت یکی از مؤثرترین ابزارهای مدیران برای مقابله با تغییرات محیطی (خصوصاً محیط سرمایه‌گذاری) بوده و ضامن ارائه مناسب خدمات، به ویژه در سازمان‌های خدماتی و دولتی می‌باشد. اگر این نوع آموزش، منظم و هدفمند و در راستای نیازهای واقعی کارکنان تدوین و اجرا شود، نه تنها عملکرد کارکنان و سازمان را بالا می‌برد بلکه بهبود مهارت‌های مدیران و افزایش رضایت کارکنان و ارباب رجوع را نیز در پی خواهد داشت. چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در افق 1404 در عرصه‌های گوناگون اجتماعی، شامل پلیس و نیروی انتظامی کشورمان نیز می‌باشد که در ابعاد مختلف در 20 سال آینده محقق خواهد شد.

در جهان امروز که جهان تغییر و تحول است بیشتر سازمان‌ها به دنبال راه‌حلی برای آموزش و بهسازی منابع انسانی هستند. کارکنان نیروی انتظامی نیز از این قاعده مستثنی نیستند. آموزش ضمن خدمت از لحاظ سازمانی به آن آموزشی گفته می‌شود که پس از استخدام فرد در سازمان صورت می‌گیرد و هدف از آن آماده‌سازی افراد برای اجرای بهتر مسؤلیت‌هایشان و بهبود توانایی‌ها و مهارت‌های آنان است (محمدی، 1383). بنابراین در تعیین نیازهای آموزشی (مهارت‌های رفتاری و تخصصی) به دو سؤال اساسی زیر باید پاسخ گفته شود:

آیا نارسایی، کمبود و نقصانی در اطلاعات و مهارت‌های کاری کارکنان وجود دارد؟ در صورت مثبت بودن پاسخ، آیا می‌تواند در رفع این مشکل مؤثر واقع شود؟ تا چه حد؟ آموزش کارکنان، فرایندی است که هم انطباق و سازگاری کارکنان را با محیط و هم انطباق بهتر سازمان را با محیط بیرون فراهم می‌آورد. بنابراین سازمان به منظور رسیدن به حد مطلوب اقتصادی و صنعتی، بایستی آموزش نیروی انسانی را در صدر اولویت‌های خود قرار دهد و در زمینه تربیت مغزهای متفکر و مبتکر سرمایه‌گذاری کند. از این رو برنامه‌ریزی‌های بزرگ و فراگیر را باید بر پایه اندیشه‌های نو، آفریننده، پویا، پرتوان و نگرش‌های سازنده، دیدگاه‌های تازه و تعهد و دلبستگی ژرف منابع انسانی در سازمان‌ها بنا نهاد. برای تحقق منظور فوق می‌بایست همواره این نیروی پرتوان را در پرتو آموزش و پرورش مناسب و سازگار قرار داد (باصری، 1392).

مسئولین واحدهای سازمانی نیروی انتظامی، ناگزیرند به موقعیت و موفقیت سازمان خود بیندیشند و یکی از گزینه‌ها برای بالاتر بردن رشد علمی سازمان، حضور کارکنان در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت است. سرپرستان معتقدند که دوره‌های آموزشی ضمن خدمت می‌تواند قابلیت‌های دانشی و مهارتی و نگرشی مناسبی را در کارکنان پرورش دهد. نیروی انتظامی به عنوان بخش مهمی از نظام سیاسی کشور وظیفه خطیر تأمین امنیت داخلی را بر عهده دارد. این نیرو از جمله ارگان‌های خدمت‌رسانی به آحاد جامعه جهت تأمین امنیت تلقی می‌گردد. بررسی رابطه متقابل این سازمان با مردم از آن جهت حائز اهمیت است که اگر ارتباط موجود بین سازمان‌های خصوصی و مردم، بیشتر بر پایه تجارت و پیشبرد اهداف اقتصادی باشد، این ارتباط برای کسب و کار و بازار بهتر خواهد بود ولی ارتباط بین مردم و سازمان‌های دولتی (بخصوص نیروی انتظامی) باید به دور از دیدگاه‌های اقتصادی باشد، زیرا این نهاد ملزم به دفاع از حقوق اجتماعی و امنیتی آحاد ملت است. عدم شناخت مسائل و مشکلات موجود سبب نارضایتی و ناخشنودی

مردم از یک سازمان می‌شود؛ لذا نوع نگرش و میزان رضایت مردم از عملکرد نیروی انتظامی دارای اهمیت خاصی است (علی نصیب، 1382: 200).

با عنایت به نقش حیاتی و کلیدی مدیران و اهمیت آموزش آنان، اجرای نیازسنجی منطقی، عاقلانه و عملی، علاوه بر اجرای آموزش مورد نیاز و متناسب با نیازهای واقعی، از هدر رفت سرمایه‌های فراوانی از قبیل بودجه، امکانات و زمان در سطح گسترده‌ای جلوگیری می‌کند.

نیروی انتظامی به عنوان بخش مهمی از نظام سیاسی کشور وظیفه خطیر تأمین امنیت داخلی را بر عهده دارد. این نیرو از جمله ارگان‌های خدمت رسانی به آحاد جامعه جهت تأمین امنیت تلقی می‌گردد. بررسی رابطه متقابل این سازمان با مردم از آن جهت حائز اهمیت است که اگر ارتباط موجود بین سازمان‌های خصوصی و مردم، بیشتر بر پایه تجارت و پیشبرد اهداف اقتصادی باشد، این ارتباط برای کسب و کار و بازار بهتر خواهد بود ولی ارتباط بین مردم و سازمان‌های دولتی (به‌خصوص نیروی انتظامی) باید به دور از دیدگاه‌های اقتصادی باشد، زیرا این نهاد ملزم به دفاع از حقوق اجتماعی و امنیتی آحاد ملت است. عدم شناخت مسائل و مشکلات موجود سبب نارضایتی و ناخشنودی مردم از یک سازمان می‌شود؛ لذا نوع نگرش و میزان رضایت مردم از عملکرد نیروی انتظامی دارای اهمیت خاصی است (علی نصیب، 1382: 200).

مبانی نظری تحقیق

نقطه آغازین و اولین مرحله هر برنامه آموزشی، مشخص نمودن نیازهای آموزشی است که نقش بسیار مهمی در طراحی مناسب دوره آموزشی و اثر بخشی آن دارد و می‌توان گفت: «در فرآیند آموزش و بهسازی، هیچ وظیفه‌ای مهمتر از تعیین نیاز وجود ندارد.» (عباس‌زادگان و ترک‌زاده، 1379: 56).

نظام‌های کارشناسی گیدنز (1990) جهانی شدن را نتیجه پویش مدرنیته تلقی می‌کند که در بردارنده چیزی است که آن را تکه برداری¹ روابط اجتماعی از طریق فاصله‌گذاری زمانی - فضایی و استفاده بهینه از دانش می‌داند. نظام‌های کارشناسی² از طریق آن دانش فنی برای سازمان دادن به محیط‌های مادی و اجتماعی استفاده می‌کنند که مهندسان، معماران، پزشکان، جامعه‌شناسان و روانشناسان و ... را در بر می‌گیرد. نظام‌های کارشناسی به بازانديشي مدرنيته، نظارت دائم بر امور شناخته شده و تصمیمات ضروری برای ادامه زندگی روزمره کمک می‌کنند (نش، 1390: 89-90). گیدنز بررسی می‌کند که «آیا نظام‌های کارشناسی سازمان پلیس و نیروی انتظامی با استفاده از راهبردهای آموزشی و مهارتی لازم برخوردار می‌شوند؟»، «عمده نیازهای آموزشی آن‌ها در سطح عمومی و تخصصی کدامند؟» نوشته حاضر در صدد بررسی و تعیین نیازهای آموزشی کارکنان انتظامی استان آذربایجان شرقی (تربیت و آموزش پلیس در افق برنامه 20 ساله کشور) می‌باشد.

نیاز آموزشی: واژه نیاز³ ابتدا در اوایل دهه 1930 در مباحث روان‌شناسی به کار گرفته شد و منظور از آن متغیر انگیزاننده بود که باعث رفتار خاصی در فرد می‌شد. به تعبیر دیگر نیاز عبارت بود از یک خواست که باعث رها شدن انرژی می‌گردید و نیرویی ایجاد می‌کرد که برای نیل به هدف خاصی، رفتار ویژه‌ای را موجب می‌گردید (بابایی، 1378، ص 2). براد شاو نیازها را شامل نیازهای تجویزی، نیاز تطبیقی، نیاز احساس شده و نیاز اظهار شده می‌داند (همان منبع: 8).

فتحی (1382: 8) معتقد است مفاهیم ارائه شده از نیاز را می‌توان در یکی از طبقات زیر قرار داد:

- 1- نیاز به معنای خواسته‌ها و نظرات افراد،
- 2- نیاز به معنای نقص یا مشکل یا مسأله،

1. disembedding
2. expert systems
3. Need

3- نیاز به معنای فقدان یا ضرورت چیزی،

4- نیاز به معنای فاصله یا شکاف.

وی معتقد است که متداولترین تعریف نیاز مفهوم چهارم است.

راجر کافمن (1991)¹ واضع این تعریف از نیاز است. از نظر وی «نیاز» یعنی: فاصله میان نتایج جاری و نتایج مورد نظر. بر اساس این نظریه، نیاز در قلمرویی وجود دارد که در آن بین موقعیت واقعی با موقعیت مطلوب فاصله و شکاف موجود است. این تعریف از نیاز امروزه طرفداران بیشتری دارد هر چند برخی منتقدین تشخیص موقعیت مطلوب را مشکل دانسته، آن را امری ارزشی می‌شمارند که از فردی به فرد دیگر متفاوت است. در نتیجه موقعیت مطلوب را امری نسبی به حساب می‌آورند. با این وجود، این تعریف از نیاز گویی پذیرفته‌ترین تعریف است. در کنار هم آمدن دو واژه نیاز و آموزش می‌تواند یک تقسیم بندی دیگر از نیاز باشد چراکه نیاز آموزشی² به نیازهایی اطلاق می‌شود که از طریق آموزش قابل رفع باشد. این گونه نیازها تنها در حوزه‌های دانشی، مهارتی و نگرشی مطرح می‌شوند. ترک زاده و عباس زادگان (1379: 58) و فتحی (1382: 21) نیازهای آموزشی را در مقابل نیازهای روان شناختی قرار می‌دهد، تابا (1962)³ نیازهای آموزشی را نیازهایی می‌داند که منعکس کننده تقاضاهای آموزشی و یا هدف‌های آموزشی باشد. به عبارتی این دسته از نیازها، ضرورت و اهمیت آموزش‌های معینی را گوشزد می‌کنند. بنابراین در زمینه آموزش و یادگیری، نیاز بر حسب ویژگی‌ها، توانایی‌ها و یا دانش و نگرش‌هایی تعریف می‌شود که لازم است یادگیرنده و یا گروهی از یادگیرندگان از آن برخوردار باشند ولی در حال حاضر فاقد آن هستند (میرزاییگی، 1380: 79). شایان ذکر است که در حوزه تعلیم و تربیت بیشتر نیازهای آموزشی مد نظر است تا سایر دسته‌بندی از نیازها که رفع آن‌ها خارج از حوزه اختیار و قدرت تعلیم و تربیت می‌باشد.

1. Kaufman R.

2. Educational needs

3. Taba

نیازسنجی آموزشی: همانطور که ذکر شد گام اول در برنامه‌ریزی آموزشی تعیین نیازهای آموزشی و اولویت بندی آنها می‌باشد و این امر مهم از طریق فعالیتی به نام نیازسنجی آموزشی، تحقق می‌یابد. نیازسنجی¹ به عنوان فرآیندی است که از طریق آن اطلاعات در مورد نیازها جمع‌آوری و تحلیل می‌شود. این امر قدمتی به اندازه خودتعلیم و تربیت دارد چراکه هرچاه آموزشی صورت پذیرد به‌طور قطع برای رفع نیاز می‌باشد. هرچند در گذشته به صورت سنتی این اتفاق می‌افتاد و بزرگترها نیازهای کوچکترها را تشخیص می‌دادند و برنامه‌هایی را برای تربیت و آموزش آنها تدارک می‌دیدند، اما امروزه این امر به صورت علمی و از طریق روش‌ها و تکنیک‌های مختلف و متفاوت انجام می‌شود.

نیازهای آموزشی برای قرون متمادی به طور سنتی و ذهنی مورد سنجش و ارزیابی واقع می‌شد. سنجش منظم و دقیق نیازهای آموزشی تا اواسط قرن بیستم صورت نمی‌پذیرفت. مسائلی نظیر تحولات سریع اجتماعی و لزوم آماده‌سازی افراد برای زندگی شخصی و حرفه‌ای از یکسو و تقاضای عمومی و حرفه‌ای برای برنامه‌های تربیتی نظام یافته و پاسخگو نسبت به مسائل موجود از سوی دیگر، منجر به ظهور الگوهای برنامه‌ریزی مبتنی بر اطلاعات گردید. از آنجا که طراحی و به‌کارگیری هرگونه نظام اطلاعاتی در تعلیم و تربیت مستلزم توجه و عنایت ویژه‌ای به مقوله بررسی نیازهاست به تدریج نیازسنجی مورد توجه محققان و صاحب‌نظران تعلیم و تربیت قرار گرفت (فتحی، 1382: 4).

با توجه به اهمیت مقوله نیازسنجی در اثربخشی یک برنامه می‌توان گفت که نیازسنجی جزء جدایی‌ناپذیر برنامه‌ریزی می‌باشد. از طرفی دیگر نیازسنجی، مشارکت افراد را در برنامه‌ریزی منجر می‌شود و افراد می‌توانند نقطه نظرات مختلف خود را بیان کنند. در نتیجه با درگیر کردن آنها در تصمیم‌گیری‌ها، زمینه فعالیت بیشتر آنها در برنامه فراهم می‌شود و این امر منجر به جهت‌گیری مثبت‌تری در طراحی و اجرای برنامه‌ها می‌شود. از محاسن دیگر نیازسنجی گزینش نیازهای اولویت‌دار است. نیازسنجی به لحاظ اقتصادی نیز به صرفه می‌باشد

چراکه با توجه به منابع محدود به طور قطع نیازسنجی به برنامه‌ریزان کمک می‌کند تا نیازهایی را مورد توجه قرار بدهند که از ضرورت و اهمیت بیشتری برخوردارند.

نیازسنجی منجر به نوشتن اهداف کلی و رفتاری می‌شود و اهداف به عنوان عناصر کلیدی در فضای آموزشی روش، محتوا و ملاک اندازه‌گیری موفقیت را تعیین و مشخص می‌کنند (گلدستین، 1996).

در ادامه به چند تعریف از نیازسنجی خواهیم پرداخت.

نیازسنجی عبارتست از شناسایی نیازها (فاصله میان آنچه هست و آنچه باید باشد) و درجه بندی آن‌ها به ترتیب اولویت و انتخاب نیازهایی که باید کاهش یافته و حذف شود. بابایی (1378: 10) نیازسنجی را کاربرد فزونی می‌داند که بتوان به کمک آن‌ها اطلاعات مناسب را دربارهٔ نیازها گردآوری کرد و به الگوی نیازها و خواسته‌های فرد، گروه و جامعه دست یافت. سوآرز (1996)¹ در تعریف نیازسنجی می‌گوید: نیازسنجی در زمینه تعلیم و تربیت فرآیند جمع‌آوری و تحلیل اطلاعات است که منجر به شناسایی نیازهای افراد، گروه‌ها، مؤسسات، جامعه محلی و جامعه به طور کلی می‌شود.

الگوهای نیازسنجی آموزشی: الگو در معنای وسیع کلمه، به هر نوع ارائه (در اشکال ذهنی، فیزیکی، تصویری یا ریاضی) از یک سیستم اطلاق می‌شود. الگوها ابزاری هستند که برای معرفی یا توصیف یک فرآیند یا یک سیستم واقعی یا ذهنی از آن استفاده می‌کنیم. آن‌ها درک و پیش‌بینی رفتار سیستم را میسر می‌سازند، از این رو می‌توانند به عنوان کلیدی برای موفقیت در طرح‌ریزی، اجرا و ارزشیابی سیستم‌های ذهنی و عملیاتی مطرح شوند (ترک زاده، عباس زادگان، 1379: 77).

شاید مهمترین فعالیت در انجام نیازسنجی آموزشی تعیین الگو باشد. انتخاب و یا طراحی الگو برای نیازسنجی باعث تسهیل و افزایش دقت و اعتبار فرآیند نیازسنجی می‌شود. با انتخاب الگو برای نیازسنجی با یک نقشه از پیش طرح‌ریزی شده پا به این عرصه گذاشته

می‌شود و روش‌ها و رویه‌ها از قبل مشخص و معین می‌شود. الگوهای مطرح شده در زمینه نیازسنجی گاه در سطوح سازمانی، شغلی و فردی هستند و برخی نیز عمومی می‌باشند. در ادامه به برخی از الگوها خواهیم پرداخت.

الگوی کلاین¹: به نظر کلاین نیازسنجی در تمام سطوح (محلی، ملی، منطقه‌ای و مدرسه‌ای) مستلزم توجه به چهار مرحله زیر است:

مرحله اول: شناسایی کلیه هدف‌های امکان‌پذیر،

مرحله دوم: مرتب کردن هدف‌ها بر حسب اهمیت آن‌ها،

مرحله سوم: مشخص کردن شکاف و فاصله بین عملکرد مورد انتظار (هدف‌ها) و عملکرد واقعی (در صحنه عمل)،

مرحله چهارم: مشخص کردن اولویت‌ها برای اجرا (ترک زاده و عباس زادگان، 1379: 79).

الگوی نیازسنجی جهانی: این الگو توسط مؤسسه جهانی آموزش و پرورش و نوسازی و به همکاری سازمان‌های ایالتی و منطقه‌ای واقع در پنج ایالت آمریکا تدوین شده است. این الگو مشتمل بر 17 فعالیت مجزا است که مشارکت کمیته‌ها و گروه‌های مختلف را در چرخه نیازسنجی امکان‌پذیر می‌کند. این الگو برای اجرای مطالعات نیازسنجی در تمامی سطوح قابل کاربرد است. هدف‌های اصلی این الگو عبارتند از:

1- شناسایی نیازهای آموزشی،

2- طبقه‌بندی نیازهای شناسایی شده بر حسب اولویت یا اهمیت،

3- بیان ارزش‌ها یا عقایدی که کمیته‌ها می‌توانند در مورد آن‌ها به توافق برسند،

4- ارائه خلاصه‌ای از پیشنهادها که بتوان برای برطرف کردن نیازهای آموزشی شناسایی

شده مطرح نمود (فتیحی، 1382: 86).

پیشینه تحقیق

علینقی زمانی کیاثری (1375) پایان نامه کارشناسی ارشد خود با عنوان «تأثیر برنامه‌های آموزشی دانشکده افسری در کارایی افسران فارغ التحصیل» انجام داده است. در این تحقیق 5 فرضیه با متغیرهای مستقل برنامه آموزشی، برنامه‌ریزی آموزشی، کار عملی دروس تخصصی، نظارت و کنترل و اجرای برنامه‌های آموزشی بررسی گردیده است. نتایج تحقیق حاکی از آن است که بین متغیرهای تحقیق ارتباط معناداری وجود دارد (احمدی و همکاران، 1390).

غلامعباس مولایی (1383) پایان نامه کارشناسی ارشد دافوس خود را با عنوان «بررسی رابطه آموزش دوره دافوس ناجا و ارتقای توان فارغ التحصیلان» انجام داد. وی با استفاده از پرسشنامه اطلاعات پیرامون وضع موجود آموزش از 88 نفر از فارغ التحصیلان دوره‌های مختلف تا دوره یازدهم به عنوان جامعه آماری گروه مشاهده نمود و انتظارات 25 نفر از یاران آموزشی (گروه مورد انتظار) را جمع‌آوری و نتایج را مقایسه کرد. نتیجه بیانگر آن است که وضع موجود آموزش در سطح قابل قبول است لیکن از سطح مطلوب پایین‌تر می‌باشد.

محسن حاجی مقصود (1385) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود با «عنوان بررسی تأثیر برنامه‌های آموزشی (دروس تخصصی) در عملکرد دانشجویان، از دیدگاه دانشجویان کارشناسی ناپوسته دانشکده پلیس راهور، در سال 85-84» پرداخت که نتایج تحقیق نشان می‌دهد: ماهیت دروس تخصصی ارائه شده در دانشکده راهور ارتباط کاملاً مستقیمی با مسائل و مشکلات دانشجویان دارد و اکثریت دانشجویان رابطه برنامه‌های آموزشی ارائه شده را با ایجاد مهارت‌های شغلی به طور کلی مثبت ارزیابی نمودند.

شهرام کاسب نواز (1387) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود با عنوان «بررسی تأثیر ادوار آموزش داخلی در عملکرد کارکنان ستاد ناجا نشان می‌دهد که آموزش و ادوار داخلی در عملکرد کارکنان تأثیر دارد و وضع موجود آموزشی در سطح قابل قبول است لیکن از سطح مطلوب پایین‌تر می‌باشد.

داود دعاگویان (1386) در تحقیقی با عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر کارایی فارغ التحصیلان مجتمع آموزش عالی زنان پلیس» به ارزیابی تأثیر آموزش‌های فراگرفته بر کارایی پلیس زن پرداخت. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که فارغ التحصیلان از توانایی‌های لازم در اجرای مأموریت‌های محوله برخوردار هستند و البته برای بهبود توان جسمی و حرکتی باید قابلیت‌های آن‌ها را افزایش داد (احمدی و همکاران، 1390).

محمدحسین احمدی، مریم الوند و فریبا قهرمانی (1390) در تحقیقی با عنوان «بررسی تأثیر دروس تخصصی رسته انتظامی دوره کاردانی مصوب دانشگاه علوم انتظامی بر عملکرد فارغ التحصیلان» عواملی از جمله دوره تحصیلی، دروس تخصصی، دانش (محتوای علمی)، مهارت‌های فنی، محتوای به‌روز و بازنگری شده دروس، کاربردی بودن دروس، شرایط و ویژگی‌های اساتید و کمیت و حجم دروس تخصصی را مورد بررسی قرار دادند. نتایج به دست آمده نشان داد که دروس تخصصی رسته انتظامی دوره کاردانی مصوب دانشگاه علوم انتظامی بر عملکرد فارغ التحصیلان این دوره تأثیر دارد. تمامی فرضیه‌ها نیز مورد تأیید واقع شدند اما می‌توان اشاره نمود که برابر سطوح معناداری به دست آمده، بیشترین تأثیر مربوط به کاربردی بودن دروس تخصصی بر عملکرد فارغ التحصیلان می‌باشد که از شدت تأثیر بیشتری نسبت به سایر مؤلفه‌ها بر عملکرد فارغ التحصیلان برخوردار است.

روش‌شناسی تحقیق

روش انجام این تحقیق توصیفی-پیمایشی بوده و با تکنیک نیازسنجی آموزشی به جمع‌آوری اطلاعات پرداخته شده است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل افسران ارشد و افسران فراگیر مجتمع آموزشی فرماندهی انتظامی استان آذربایجان شرقی در سال 1392 می‌باشد. ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه نیازسنجی می‌باشد و نتایج بر اساس نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

جامعه آماری برابر نمونه آماری مورد بررسی شامل افسران ارشد و افسران و درجه داران فراگیر مجتمع آموزشی فرماندهی انتظامی استان آذربایجان شرقی در سال 1392 می‌باشد که نشان می‌دهد 100 درصد پاسخگویان مردان هستند و 63 نفر در نمونه آماری، جامعه آماری را تشکیل می‌دهند.

روایی¹ و پایایی² وسیله اندازه‌گیری: در این پژوهش برای جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. پیش از آن که به گردآوری اطلاعات پرداخته شود در مورد روایی پرسشنامه (ابزارهای اندازه‌گیری تا چه حدی خصیصه مورد نظر را می‌سنجد) آگاهی حاصل شد. در این زمینه برای تأیید روایی برابر با 0/88 است.

یافته های تحقیق

محتوایی پرسشنامه از نظر و قضاوت اساتید علوم تربیتی و نیز متخصصان امور استفاده گردید. پس از تأیید روایی محتوایی، پرسشنامه از سوی کارشناسان علوم تربیتی و اجتماعی به اجرا گذاشته شد و پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ³ محاسبه گردید که جدول (1) توزیع فراوانی پاسخگویان را بر اساس درجه آن‌ها نشان می‌دهد که شامل 27 درصد افسران ارشد، 22/2 درصد سروانی به افسری ارشد، 27 درصد افسری جزء و 23/8 درصد درجه داران است.

جدول (1): توزیع فراوانی بر اساس درجه پاسخگویان

درجه	تعداد	درصد
افسران ارشد	17	27
سروانی به افسری ارشد	14	22/2
افسری جز	17	27
درجه داران	15	23/8
جمع	63	100

1. Validity

2. Reliability

3. Cronbach Alpha Test

جدول شماره (2) کل نمونه مورد بررسی را بر اساس میزان تحصیلات نشان می‌دهد. سطح تحصیلات 44/4 درصد پاسخگویان دیپلم، 23/8 درصد پاسخگویان فوق دیپلم، 31/7 درصد پاسخگویان لیسانس می‌باشد که نشانگر اکثریت غالب دیپلم در نمونه آماری و نیز در جامعه آماری است.

جدول (2): توزیع فراوانی بر اساس میزان تحصیلات

سطح تحصیلات	تعداد	درصد
دیپلم	28	44/4
فوق دیپلم	15	23/8
لیسانس	20	31/7
جمع	63	100

جدول شماره (3) کل نمونه مورد بررسی را بر اساس یگان خدمتی نشان می‌دهد. یگان خدمتی 71/4 درصد پاسخگویان در رده‌های صفی و 28/6 درصد پاسخگویان در رده‌های ستادی می‌باشند که نشانگر اکثریت غالب کارکنان رده‌های صفی در نمونه آماری و نیز در جامعه آماری است.

جدول (3): توزیع فراوانی بر اساس یگان خدمتی

یگان خدمتی	تعداد	درصد
صفی	45	71/4
ستادی	18	28/6
جمع	63	100

دلایل پاسخگویان برای رفع نیاز آموزشی: سؤال پژوهشی بدین شکل صورت گرفته بود: «به چه دلایلی می‌خواهید نیاز آموزشی خود را برطرف نمایید؟ لطفاً پاسخ‌های خود را بر اساس اولویت از یک تا 8 انتخاب و با گذاشتن علامت (x) مشخص نمایید.»

جدول (4): دلایل پاسخگویان برای رفع نیاز آموزشی

ردیف	دلایل رفع نیاز آموزشی	میانگین	انحراف معیار	تعداد	اولویت
1.	رضایت شخصی	4/92	2/46	63	هفتم
2.	افزایش اطلاعات خود	5/42	2/50	63	اول
3.	افزایش مهارت و تخصص	5/36	2/34	63	دوم
4.	کسب موفقیت‌های جدید شغلی	5/28	2/15	63	ششم
5.	شرکت در آموزش‌های پیشرفته	5/36	2/39	63	دوم
6.	پیشرفت در سازمان فعلی	5/30	2/47	63	پنجم
7.	افزایش امنیت شغلی	5/36	2/30	63	دوم
8.	اجباری بودن آموزش	4/69	2/50	63	هشتم

نتایج حاصل از جدول (4) دلایل پاسخگویان برای رفع نیاز آموزشی را به ترتیب اولویت افزایش اطلاعات خود با میانگین 5/42 در اولویت اول، افزایش مهارت و تخصص، شرکت در آموزش‌های پیشرفته و افزایش امنیت شغلی هر سه با میانگین 5/36 در اولویت دوم (اولویت 2 تا 4 توأمان) قرار دارند. پیشرفت در سازمان فعلی با میانگین 5/30 در اولویت پنجم، کسب موفقیت‌های جدید شغلی با میانگین 5/28 در اولویت ششم، رضایت شخصی با میانگین 4/92 در اولویت هفتم، با میانگین 4/69 در اولویت هشتم قرار گرفته است.

نیازهای آموزشی در چشم‌انداز تربیت و آموزش پلیس در افق برنامه 20 ساله کشور: جدول (5)
نیازهای آموزشی در چشم‌انداز تربیت و آموزش پلیس در افق برنامه 20 ساله کشور را از دیدگاه پاسخگویان نشان می‌دهد. سؤال پژوهشی بدین شکل صورت گرفته بود: «برای نیازهای آموزشی در چشم‌انداز تربیت و آموزش پلیس در افق برنامه 20 ساله کشور، پاسخ مناسب خود را از بسیار زیاد تا اصلاً با گذاشتن علامت (×) مشخص نمایید.» نتایج

حاصل در جدول شماره (5) نیازهای آموزشی را در چشم‌انداز تربیت و آموزش پلیس در افق برنامه 20 ساله کشور به ترتیب نمره و اهمیت نشان می‌دهد.

جدول (5): فراوانی نمرات نیازهای آموزشی در چشم‌انداز تربیت و آموزش پلیس در افق برنامه 20 ساله کشور

ردیف	عنوان پیشنهادی	افسران ارشد	سروانی به افسری ارشد	افسری جز	درجه داران	مجموع
1	آموزش ورزش‌های رزمی و مهارتی	6	9	4	15	34
2	آموزش عملی امور ستادی و صفی ناجا	6	12	2	8	28
3	آموزش‌های تخصصی رشته‌های ناجا	7	8	4	7	26
4	آموزش عمومی و تخصصی رایانه و اینترنت	7	9	2	8	26
5	آموزش زبان خارجه	6	5	10	-	21
6	بازنگری در منابع عقیدتی و سیاسی	4	5	5	4	18
7	برپایی اردوهای تخصصی	2	4	1	8	15
8	آموزش نگارشات اداری ناجا	3	7	-	2	12
9	آموزش بهداشت روان	4	2	-	3	9
10	به‌کارگیری اساتید مجرب و متعهد برون سازمانی	3	3	1	1	8
11	آموزش آیین‌نامه انضباطی	2	4	-	-	6
12	آموزش کمک‌های اولیه	2	1	-	-	3

براساس جدول شماره (5) نیازهای آموزشی به ترتیب نمره و اهمیت عبارتند از: آموزش ورزش‌های رزمی و مهارتی، آموزش عملی امور ستادی و صفی ناجا، آموزش‌های تخصصی رشته‌های ناجا، آموزش عمومی و تخصصی رایانه و اینترنت، آموزش زبان خارجه، بازنگری در منابع عقیدتی و سیاسی، برپایی اردوهای تخصصی، آموزش نگارش اداری ناجا، آموزش بهداشت روان، به‌کارگیری اساتید مجرب و متعهد برون سازمانی، آموزش آیین‌نامه انضباطی و آموزش کمک‌های اولیه.

روش‌های آموزشی جهت رفع نیاز آموزشی: جدول (6) روش‌های آموزشی پیشنهادی جهت رفع نیاز آموزشی در چشم‌انداز تربیت و آموزش پلیس در افق برنامه 20 ساله کشور را از دیدگاه پاسخگویان نشان می‌دهد.

جدول (6): روش‌های آموزشی جهت رفع نیاز آموزشی

روش‌های آموزشی	میانگین	انحراف معیار	تعداد اولویت
1. کتب موجود	5/49	2/88	63 دهم
2. سمینارها/کنگره‌ها	5/85	2/81	63 ششم
3. برنامه آموزش‌های مدون (آموزش الزامی در بخش‌های مربوط)	6/63	2/79	63 اول
4. مطالعه موردی	6/03	2/60	63 پنجم
5. شرکت در کلاس‌های بازآموزی	6/27	2/80	63 سوم
6. استفاده از مجلات داخلی	5/55	2/82	63 نهم
7. استفاده از مجلات خارجی	5/71	2/72	63 هشتم
8. شرکت در کلاس‌های اختصاصی	6/54	2/86	63 دوم
9. آموزش مجازی (آموزش از راه دور)	5/48	3/03	63 یازدهم
10. جزوات تهیه شده توسط متخصصان	6/24	2/98	63 چهارم
11. امتحانات دوره‌ای	5/76	2/71	63 هفتم

بر اساس داده‌های جدول شماره (6) اولویت روش‌های آموزشی پیشنهادی جهت رفع نیاز آموزشی در چشم‌انداز تربیت و آموزش پلیس در افق برنامه 20 ساله کشور به ترتیب عبارتند از: برنامه آموزش‌های مدون (اولویت اول)، شرکت در کلاس‌های اختصاصی (اولویت دوم)، شرکت در کلاس‌های بازآموزی (اولویت سوم)، جزوات تهیه شده توسط متخصصان (اولویت چهارم)، مطالعه موردی (اولویت پنجم)، سمینارها/کنگره‌ها (اولویت ششم)، امتحانات دوره‌ای (اولویت هفتم)، استفاده از مجلات خارجی (اولویت هشتم)، استفاده از مجلات داخلی (اولویت نهم)، کتب موجود (اولویت دهم) و آموزش مجازی (آموزش از راه دور) (اولویت یازدهم).

بحث و نتیجه گیری

نیروی انتظامی از جمله سازمان‌هایی است که وظیفه مهمی در برقراری نظم، امنیت و پاسداری از حریم قانون بر عهده دارد و در راستای وظایف خود باید با آسیب‌ها و انحرافات اجتماعی مقابله نماید (شایگان و سیداسماعیلی، 1387: 102). در راستای تحقق اهداف ناجا و با توجه به ضرورت و اهمیت استمرار آموزش‌های تخصصی، معاونت آموزش ناجا تلاش دارد علاوه بر اجرای آموزش‌های بدو خدمت، دوره‌های آموزش تخصصی تکمیلی را به‌طور گسترده‌ای در طول خدمت کارکنان ناجا به اجرا درآورد. این دوره‌ها که براساس نیازمندی معاونت‌ها و یگان‌های مستقل ناجا و با محوریت رشته‌های شغلی ناجا تعریف شده است، می‌تواند علاوه بر مجموعه عناوین آموزش‌ها و مهارت‌های لازم در رشته‌های انتظامی که تا حال اجرا نموده‌اند، دوره‌ها و نیازهای آموزشی از قبیل آموزش ورزش‌های رزمی و مهارتی، آموزش عملی امور ستادی و صفی ناجا، آموزش‌های تخصصی رشته‌های ناجا، آموزش عمومی و تخصصی رایانه و اینترنت، آموزش زبان خارجه، بازننگری در منابع عقیدتی و سیاسی، برپایی اردوهای تخصصی، آموزش نگارش اداری ناجا، آموزش بهداشت روان، به‌کارگیری اساتید مجرب و متعهد برون سازمانی، آموزش آیین نامه انضباطی و آموزش کمک‌های اولیه به صورت کاربردی را مد نظر قرار دهد.

همچنین آموزش‌های مذکور می‌توانند در تدوین راهبردها و راهکارها (برنامه و روش‌های آموزشی) برنامه آموزش‌های مدون (آموزش الزامی در بخش‌های مربوط)، برگزاری کلاس‌های اختصاصی، برگزاری کلاس‌های بازآموزی، تهیه جزوات اختصاصی تهیه شده توسط متخصصان، انجام مطالعات موردی، برگزاری سمینارها/کنگره‌ها، برگزاری امتحانات دوره‌ای، استفاده از مجلات خارجی و داخلی، استفاده از آخرین کتب منتشر شده و آموزش مجازی در اولویت قرار گیرند.

فهرست منابع

- احمدی، محمد حسین. الوند، مریم. قهرمانی، فریبا. (1390). بررسی تأثیر دروس تخصصی رسته انتظامی دوره کاردانی مصوب دانشگاه علوم انتظامی بر عملکرد فارغ التحصیلان. فصلنامه توسعه منابع انسانی و پشتیبانی، سال ششم، شماره 22، زمستان 1390.
- بابایی، محمود. (1378). نیازسنجی اطلاعات. تهران، انتشارات مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران.
- باصری، شکوفه. (1392). آموزش ضمن خدمت. گروه مرکز یادگیری، سایت تبیان (1392/5/23).
- عباس زادگان، سیدمحمد. ترک زاده، جعفر. (1379). نیازسنجی آموزشی در سازمان‌ها. تهران، شرکت انتشار.
- عربی، فرانک. (1384). بررسی امنیت اجتماعی از دیدگاه شهروندان هشت شهر (تهران، همدان، ارومیه، شیراز، کرمان، یزد اصفهان و مشهد). مجموعه مقالات همایش امنیت اجتماعی، جلد سوم، اداره کل مطالعات اجتماعی معاونت اجتماعی ناجا، صص 190-210.
- علی نصیب، سید امید. (1382). بررسی میزان و عوامل مؤثر بر رضایت از عملکرد نیروی انتظامی. مجموعه مقالات همایش امنیت اجتماعی. جلد دوم. تهران، معاونت اجتماعی ناجا، صص 199-226.
- فتحی واجارگاه، کورش. (1382). نیازسنجی آموزشی. تهران، انتشارات آبیژ.
- چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در افق 1404، «قانون برنامه چهارم توسعه؛ سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در افق 1404 هجری شمسی».
- کافمن، راجر. هرمن، جری. (1374). برنامه‌ریزی استراتژیک در نظام آموزشی. ترجمه فریده مشایخ و عباس بازرگان، تهران، نشر مدرسه.
- محمدی، داود. (1383). برنامه‌ریزی آموزش‌های ضمن خدمت کارکنان. انتشارات پیوند.

- میرزاییگی، علی. (1380). برنامه‌ریزی و طرح درس در آموزش رسمی و تربیت نیروی انسانی. تهران، انتشارات یسطرون.
- نش، کیت. (1390). جامعه‌شناسی سیاسی معاصر؛ جهانی شدن، سیاست و قدرت. ترجمه محمد تقی دلفروز. تهران، انتشارات کویر، چاپ نهم.
- Goldstein, Irwin L. (1996). Training in Organizations. U.S.A: Thomson Publishing Inc.
- Kaufman, R. (1991). Strategic Planning in Education Technical Publication.
- Suarez, T. M. (1996). Needs Assessment Studies. In Lewy (Ed.), International Encyclopedia of Curriculum. Pergamum press.
- Taba, H. (1962). Curriculum Development. New York: Brace and World Inc.